

令和6年度第2回岩手県職業能力開発審議会会議録

- 1 開催日時
令和7年2月5日（木） 14：00～
- 2 開催場所
トーサイクラシックホール岩手（岩手県民会館） 4階 第1会議室
- 3 議 題
 - (1) 報告
 - ア 県立職業能力開発施設における就職内定状況、募集計画及び入校者数の推移について
 - イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能大会について
 - (2) 協議・意見交換
 - ア 「いわて県民計画（2019～2028）」第2期アクションプラン（令和5年度～令和8年度）状況報告及び課題と今後の方向性について
 - イ これからの職業能力開発施設に期待すること
- 4 そ の 他

5 会議に出席した委員

【委 員】

伊藤 智恵子	職業訓練法人釜石職業訓練協会事務局長
岡田 寛史	公立大学法人岩手県立大学名誉教授
齊藤 真理子	学校法人スコレ盛岡スコレ高等学校校長
工藤 昌代	株式会社ホップス代表取締役
田鎖 健一	株式会社エフビー代表取締役社長
千葉 智充	株式会社千葉建設代表取締役社長
引地 千恵	有限会社開運興業代表取締役
小林 斉	電機連合岩手地域協議会事務局長
佐々木 正人	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長
佐藤 茂生	岩手県東北電力関連産業労働組合総連合会長
菅原 諾子	岩手県社会福祉事業団職員労働組合特別執行委員
豊嶋 昌勝	全日本自動車産業労働組合総連合会岩手地方協議会議長

【特別委員】

澁谷 広記	岩手労働局職業安定部長
-------	-------------

6 欠席した委員

【委 員】

瀬戸 和彦	岩手県高等学校長協会工業部会長
西村 文仁	国立大学法人岩手大学理工学部教授
吉田 ひさ子	有限会社いわてにつかコミュニティ企画代表取締役

【特別委員】

多田 拓章

岩手県教育委員会事務局学校教育室首席指導主事兼産業・復興教育課長

7 事務局出席者

橋場 友司

商工労働観光部 副部長兼商工企画室長

三河 孝司

定住推進・雇用労働室 室長

菅原 俊樹

〃 労働課長

金今 邦仁

〃 特命課長

多田 康洋

〃 主査

佐々木 克幸

〃 主査

上野 翔

〃 主事

古谷 田鶴子

〃 公共職業訓練連携推進員

柄澤 俊美

〃 会計年度任用職員

令和 6 年度第 2 回
岩手県職業能力開発審議会

日時 令和 7 年 2 月 5 日（水）午後 2 時
場所 トーサイクラシックホール岩手（岩手県民会館）
4 階 第 1 会議室

1 開 会

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 皆さん、こんにちは。私、定住推進・雇用労働室の菅原と申します。暫時進行を務めさせていただきます。

時間になりましたので、会議を開催したいと思いますので、よろしくお願いします。

それでは、ただいまから岩手県職業能力開発審議会を開会いたします。

本日御出席いただいている委員数は、委員総数 15 人中、12 人であり、半数以上の御出席がごございますので、岩手県職業能力開発審議会条例第 5 条第 2 項の規定により、会議が成立しておりますことを御報告いたします。

2 あいさつ

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 初めに、橋場商工労働観光部副部長から御挨拶を申し上げます。

○橋場商工労働観光部副部長兼商工企画室長 改めまして、皆様どうもありがとうございます。令和 6 年度第 2 回岩手県職業能力開発審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御多用のところ、またこのような大雪の日に、足元の悪い中、本審議会にお運びいただきまして、厚くお礼を申し上げます。

また、日頃から本県の職業能力開発の推進に当たりまして、様々お力添えをいただいておりますとともに、県政の推進の様々な面におきまして、あるいは本県経済の推進に協力をいただいておりますことに改めて深く感謝を申し上げます。

県では、岩手県の将来像を示すいわて県民計画の第 2 期アクションプランの中で、「ライフスタイルに応じた新しい働き方を通じて、一人ひとりの能力を発揮できる環境づくり」を掲げるとともに、人口減少対策を最重要課題として、自然減・社会減対策の推進などに取り組んでいるところでございます。

将来の本県産業を担う人材を育成するとともに、就職を希望する学生の県内就職を促進するための諸般の施策を展開しておりまして、産業技術短期大学校をはじめとした県立職業能力開発施設では、今年度の県内に事業所がある企業への就職率は、現在 80%超となっております。引き続き、若者の働く場の確保と県内就職を支援する取組に、企業、団体など様々な方々と連携して、オール岩手で人口減少対策を進めてまいりたいと考えております。

ちょうど昨日、岩手県の令和 7 年度の予算案が公表されました。職業能力開発関係も、おおむね前年度と同規模の予算を提案することができております。引き続き、この点をしっかりやっていきたいと考えております。

本日は、県立職業能力開発施設におきます就職内定状況、入校者数の推移等を御報告させていただきますほか、県立職業能力開発施設等の現状や課題等を御説明した上で、今後の職員能力開発についてのヒントを皆様からいただくことを目的に、これからの職業能力開発施設に期待することとして御意見を伺いたいと考えております。

委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見をいただきますとともに、今後も本県の職業能力開発の一層の推進のため、引き続きお力添え

をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 議事に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。

委員の皆様には、次第、出席者名簿、着席図、資料の1―1、資料の1―2、資料2、資料3、資料4、パンフレットをお配りしております。過不足とかはございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

3 議 題

(1) 報告

ア 県立職業能力開発施設における就職内定状況、募集計画及び入校者数の推移について

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、議事に入らせていただきたいと思います存じますが、本審議会は、条例第4条第2項の規定により、会長が議長となって運営することとなっております。岡田会長、よろしくお願いいたします。

○岡田寛史会長 それでは、次第に従いまして議事を進めてまいります。

まず、報告のア、県立職業能力開発施設における就職内定状況、募集計画及び入校者数の推移について事務局から説明をお願いいたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 定住推進・雇用労働室、佐々木と申します。着座にて失礼いたします。

報告、アの部でございますが、資料1―1を御覧願います。令和6年度県立職業能力開発施設における就職内定状況のうち、12月末現在について御報告申し上げます。

横の表となっておりますが、左側が学校の区分、産業技術短期大学校、千厩高等技術専門校、宮古高等技術専門校、二戸高等技術専門校とございまして、修了予定者数は左側の表の真ん中ほどとなっております。今、就職活動中の者もありまして、特記事項を申し上げますと、こちら12月末時点の数値となっておりますが、産業デザイン科の7につきましては、その後動きがありまして、未定者数としては現在2となっております。

あわせまして、一番下の二戸高等技術専門校、建築科でございますが、1となっている未定者に動きがありましてゼロ、全員内定をいただいたというような状況となっております。

そのほかにつきましても、内定通知書待ちで、内々定状態であったりですとか、あとは返事待ち、面接待ちといったような状態で、目標に向かって頑張っているところでございます。

例年とちょっと異なる特徴がございまして、進学者等というところを御覧願います。メカトロニクス技術科では2、電子技術科では3、建築科で3、情報技術科で1という、菱マークをつけさせていただいておりますが、注1に書いてございます。こちらは進学者になってございまして、宮城県にあります東北職業能力開発大学校や、富山県にあります北陸職業能力開発大学校、この辺りに進学をして、さらに勉強、訓練を深めたいといった学生でございます。

就職率及び県内就職率、太黒枠で囲ったところでございますが、合計の欄を御覧願います。就職率は12月末時点で92.1%、先ほど御報告のとおり、もう

ちょっと数字は上がっているかなというところがございます。

あわせて、県内就職率は 86.3%ということで、高い水準で推移しているというところがございます。

紙の右側の表でございますが、求人状況となっております。おおよそ例年並みと考えておるところでございますが、特徴がある点といたしましては、水沢校が矢巾校に比べて、生産技術科、電気技術科、建築設備科とも県内、今年度ですね、116 社とか 117、119 社ということで、インフラ関係に近い科であることが理由かなと考えておりますけれども、非常に求人が多いというふうに思っております。

そのほかの特徴といたしましては、高等技術専門校 3 校の自動車システム科を御覧願います。県外の数字です。今年度ですと、例えば千厩高等技術専門校、令和 6 年度 507 人とか、宮古高等技術専門校、自動車システム科、令和 6 年度 757 人とか、二戸高等技術専門校、自動車システム科は 1,018 人というところで、自動車システム科の求人は、県内の求人状況も多いのですが、県外が非常に多いということが特徴として挙げられると思っております。

こちら各校、企業の方のお話を伺っておりますが、1 社当たり 12、13 人とか 15 人とか、そういったような求人が多いです。関東方面でありますともう 50 人とか、そういった大型の求人があったりするものもありまして、その理由といたしましては、単に人が足りないという背景はあるにしても、働き方改革のために自動車関係ですと有資格者を配置しなくてはならないがために、どうしても人を多く採らないとカバーできないというようなところですか、関東方面ですと人材確保の競争がより一層厳しいということで、たくさんの人数を求人されているのではないかというようにお話を伺っております。

あわせまして、これは昨年度のものなのですが、令和 5 年度、宮古高等技術専門校の金型技術科ですが、503 人ということで、びっくりするような、7 社で 503 人の求人という、驚くべき数字なのですが、1 社当たりエンジニア派遣の会社で 450 人という大型の求人を出されていたというふうに伺っております。

資料 1—1 の就職内定状況につきましては以上でございまして、続いて次のページ、資料 1—2 を御覧願います。今年度第 1 回の審議会でも話題にさせていただいたのですが、入校者の推移でございます。同じような学校の区分の表になってございまして、3 か年の平均を載せさせていただいているのですが、昨年度、佐々木委員からの御質問で女子の数はどうなっているのでしょうかという御質問があったかと思えます。それを表に載せておりませんでした。口頭で申し上げますと、令和 4 年度は産業技術短期大学校で、本校、水沢校合わせまして 31 人が女子学生でして、産技短のみで見ますと 21.2% となっております。令和 5 年度は、産技短 2 施設合わせまして 33 人の女子学生がおりまして、22.5% ございました。今年度、令和 6 年度につきましては、産技短 2 施設合わせまして 24 人、19.5% というところで、大体 20% ぐらいの女子の割合かなと思っております。

千厩高等技術専門校、宮古高等技術専門校、二戸高等技術専門校につきましては、令和 4 年度に千厩校にお一人いらしたのみになりますし、令和 5 年度は宮古の自動車システム科に 1 名、今年度、令和 6 年度には千厩高等技術専門校、自動車システム科にまた 1 名というところで、3 施設で 1 人いるかいらないかといったような状況になってございます。

入校者総数で見ますと、大体 20%弱といいですか、16%とか 17%とか、そういったような数字となっております、特に建築科ですとか産業デザイン科が女子学生の割合が高いというふうになってございます。

資料の右側でございますが、来年度の入校生募集が既に始まっておりまして、令和 7 年度は令和 6 年度と同じ募集定員を予定しておりますし、令和 8 年度は計画中でございますが、同じ定員で計画しておるところでございます。

令和 7 年度入校生募集は、ちょうど今週金曜日、産技短では一般入試前期試験、高等技術専門校につきましては一般の後期試験をそれぞれ予定しているといった状況でございます。

私からの説明は以上となります。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの説明に対して御質問、御意見はありませんか。どうぞ御自由をお願いします。

佐藤委員。

○佐藤茂生委員 佐藤でございます。資料 1—1 の今御説明ありました産技短の本校の未定者が 7 名から 2 名になったところと、二戸専門校が 1 名から 0 名になったところの 6 名の方の、分かればいいのですが、そのうちの県内就職率というかが、なったのかどうか、ちょっとお聞かせ願いたいと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 御説明申し上げます。

二戸高等技術専門校の建築科 1 名につきましては県内でございまして、大変申し訳ございません。産業デザイン科の 5 名につきましては、手元資料にございませんので、持ち帰り調べて情報提供したいというふうに思います。

○岡田寛史会長 よろしいですか。そのほかいかがでしょうか。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。資料 1—1 で県外のところになりますけれども、岩手からあるかないか分からないのですが、県外といっても海外とか、そちらのほうに就職するとかという方はいるかどうか、ちょっとお聞きしたいなと思っております。

何でかというのは、多分レベルというか、中央の人が多いのだと思うのですが、今経済的に日本が、結構安い日本と言われて海外に流出しているケースが多くなってきているということもあるものですから、その辺もちょっとお聞きしたいなと思って伺いましたというところです。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。海外につきましては、そういった方がいるというのは聞いておりません。最近でもないかと思えます。私のここ数年の記憶ではないのですが、過去にはおりまして、今言ったような背景を原因にしたわけではなくて、自分でまちづくりなどに興味を持って、ドイツに行った卒業生がおります。

以上です。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 豊嶋委員。

○豊嶋昌勝委員 自動車総連の豊嶋です。資料 1—1 の県内就職率が 86.3%と非常に高い推移というところで、県外に行かれている、このほかの人の理由というのは何なのでしょう。分かればいいので、教えていただければと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。理由も様々でございまして、例えば入校のタイミングでアンケートを取ったりとか、あるいは就職活動をする前に、学生や保護者にアンケートを取るのですが、理由の一つとし

ましては、自分のやりたい仕事とか、やりたい、こなしたい仕事の数で、県外にチャレンジしてみたいとか、自分の能力を高めるために関東方面とか、そっちにチャレンジしてみたいということで、例えば私は建築科の指導員ですけども、高層ビルみたいな大きい建物に携わりたいみたいなことになると、岩手にいるよりも関東方面ですとか、そういったところに身を置いたほうが、いろいろな環境にもまれやすいというふうに考えるような者もおります。

以上です。

○豊嶋昌勝委員 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 小林委員。

○小林 齊委員 小林です。資料1—1なのでですけども、産業技術短期大学校の本校、産業デザイン科、この未定者数が12月末時点で7名だということところが2名に減ったということでお聞きしまして、先ほど女子の割合が多いということも言われていたと思うんですけども、女子の方が就職するのに遅めになったというか、なのかなとちょっと思ったんですけども。私もちょっとよく分からないところがあるんですけども、産業デザイン科の方が就職する業種というのですか、具体的な企業名まではちょっと厳しいかと思うんですけども、産業というのですか、その辺をちょっと教えていただけたらと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。産業デザイン科は非常に幅広く就職の選択肢がありまして、広告関係、印刷関係ですとか、そういったところに行くような方もいらっしゃるし、ウェブ関係ですとか、そういったところに行くような方もいらっしゃいますし、あるいは広告関係以外にも、よくある一般企業と言ったら、ちょっと表現がおかしいかもしれないですけども、そういったところで自社の広告をやられるようなので、事務とか、幅広く仕事をされるようなところに行かれる方もいらっしゃいます。

先ほど女子学生の割合が高いので、それが就職活動の遅さといいますか、未定者がいることにつながっているのではないかというお話がありましたけれども、そういった原因はあまり考えられなくて、未定者、実は数少ない男子学生だったとか、そういうこともありますし、幅広い就職先を選択できるがゆえに、非常に面談の回数とか、自己分析とか、そういったところに時間がかかっているというような印象はあります。

○小林 齊委員 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

田鎖委員。

○田鎖健一委員 田鎖です。いつも大変お世話になっております。私は、資料の1—2のほうで、真ん中よりちょっと右側に3年間の平均入校率というところがあるんですけども、全体で74.1%ということで、令和4年から6年度にかけて、ずっと入校者数が減ってきている中で、令和7年度はもうすぐのところなので、見直しは難しいと思うのですが、少なからず令和8年度、ここに対して現状の募集人員数を変えていないというところは、どういう目的があって決めたのか。逆にこの3年間の平均入校率を出した意味があるのかどうかと。生かすべきであって、ここに出してきたのではないかなというふうに私は思うのですが、その見解を教えてください。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。田鎖委員おっしゃるとおりでございまして、入校率が特に産業技術短期大学校の水沢校ですとか、高等技術専門校が伸び悩んでいるというのはそのとおりで、まさにここに出し

ている意味というのもそのとおりなのですが、まず今現在、いろいろそういった課題とか問題意識に対して、内部でそれぞれの職員ですとか、あとは我々主管している部分でございますが、ワーキンググループを設置しておって、課題の洗い出しですとか、在り方ですとか、そういったところを頑張って研究というか、しております。令和8年度は、あくまでここに括弧とさせていただいておりますが、まだ具体の部分をお示しできるような段階にはないというようなところでございます。

○田鎖健一委員 募集定員同様にすると、知ってのとおり物価高ですので、かける費用も毎年毎年同じ人員数であったとしても増えていきますので、かけるべきところかけられるお金が減っていくはずですので、予算のところ、先ほど副部长さんからのお話がありましたけれども、そこも含めてぜひ検討していただければと思います。よろしく願いいたします。

以上です。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。ございますか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

イ 岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について

○岡田寛史会長 それでは次に、報告のイ、岩手県卓越技能者表彰、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会について事務局から説明をお願いいたします。

○上野定住推進・雇用労働室主事 定住推進・雇用労働室の上野と申します。私から、資料2の令和6年度岩手県卓越技能者表彰について御説明いたします。着座にて失礼いたします。

岩手県卓越技能者表彰につきましては、技能尊重気運を醸成し、技能労働者の地位及び技能水準の向上を図り、本県の産業経済の発展に寄与することを目的とし、45歳以上の技能者を対象としました卓越技能者表彰につきましては昭和51年度から、青年卓越技能者につきましては平成8年度から、国際技能大会優秀者につきましては平成29年度から実施しているものになります。

県内33市町村をはじめ県内の各商工関係団体、認定職業訓練団体など約150団体に対しまして幅広く推薦を依頼しているところでありまして、卓越技能者表彰につきましては今年度11名、青年卓越技能者表彰につきましては12名の推薦があり、最終的に卓越技能者被表彰候補者審査会におきまして審査の結果、令和6年度の受賞者につきましては資料にありますとおり、卓越技能者が8名、青年卓越技能者10名となりました。

候補者の職種につきましては、幅広い職種から推薦いただけるように依頼しておりまして、商工関係団体のほか、今年度は市町村からの推薦が増え、これまでなかなかスポットが当たらなかった方々を推薦いただくなど、徐々に候補者や受賞者の幅が広がっております。

卓越技能者表彰につきましては、受賞者8名のうち女性が3名となったほか、50歳以下の方も3名となり、共に昨年度から2名増加しております。

また、青年卓越技能者の表彰につきましては、各商工関係団体から、県内企業で活躍する期待の若手技能者をたくさん推薦いただいていることはもちろ

んですが、今年度は久慈市や洋野町といった沿岸の市町村からの推薦が増加していることや、職種も工業的職種と伝統工芸職種の両方から受賞者が出ているなど、地域を挙げて技能の振興に取り組む動きも見られたところです。

令和6年度の表彰式につきましては、昨年11月19日にアイーナの小田島組☆ほ〜るにて開催いたしました。また、受賞者の方々の作品展示を表彰式の会場入り口前で実施したところでございます。

直近の受賞者につきましては、御覧のとおりとなっており、これまでに卓越技能者表彰は373名、青年卓越技能者表彰は257名、技能五輪国際大会、国際アビリンピックにおいて優秀な成績を収めた国際技能大会優秀者表彰は累計2名となっております。

卓越技能者表彰の説明については以上となります。

○多田定住推進・雇用労働室主査 定住推進・雇用労働者の多田と申します。着座で説明させていただきます。

技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会です。技能尊重気運の醸成を図ることを目的とし、毎年開催されております。

今年度は、令和6年11月22日金曜日から25日月曜日、愛知県の国際展示場で行われました。競技職種は41職種となっております。岩手県からは9職種14名が出場しております。昨年度は6職種15名ですので、人数はほぼ同じ状態となっております。

入賞状況ですが、表を御覧になっていただきますと、5番の建築大工の竹本創哉さん、建築クボタ所属ですが、敢闘賞。10番、西洋料理の川村衣吹さん、菜園調理師専門学校所属で銀賞。先ほどの14番の時計修理職種、山崎理沙さん、盛岡セイコー工業所属の方が敢闘賞となっております。

ページめくっていただきまして、第44回全国障害者技能競技大会について、全国アビリンピックと呼ばれるものです。全国アビリンピックは、障がいのある方々が日頃培った技能を競い合う大会で、企業や一般の方々に障がい者への理解と認識を深め、その雇用の促進等を図ることを目的として毎年開催されております。

日程ですが、技能五輪と同じ日程で行われまして、令和6年11月22日金曜日から24日日曜日、開催地は同じく愛知県の国際展示場で行われました。競技種目は25種目です。岩手県からは7種目7名の出場となっております。

入賞状況ですが、賞の高いところからいきますと、6番の木工職種の福島大樹さん、株式会社青木家具製作所所属の方が金賞ということで厚生労働大臣賞を受賞しました。続きまして、3番の喫茶サービス、佐々木由美子さん、この県民会館のカフェで働いている方なのでございますけれども、銀賞を受賞されました。続きまして、1番、ワード・プロセッサ種目の尾野多恵さん、岩手銀行所属の方が銅賞。同じく5番のパソコン操作種目、藤戸雅也さんは岩手県庁ふるさと振興部調査統計課所属の方でございますけれども、銅賞。7番、写真撮影職種の林崎沙也佳さん、株式会社はちのへ東奥朝日ソリューション所属の方が銅賞という結果となりました。

アビリンピックについても、昨年度9種目9名ということで、2名減となっておりますが、ほぼ同じ数字で推移しております。

技能五輪とアビリンピックの入賞者が令和6年12月25日に知事表敬を行いました。技能五輪の入賞者3名、アビリンピックの入賞者5名が知事表敬を行いました。それぞれ皆さんから知事に向けて大会の感想等を述べていただいた

ところですが、特に技能五輪の敢闘賞の時計修理職種、山崎さん、建築大工職種の竹本創哉さんは入賞自体とても素晴らしいことだと思いますが、本人たちはもっと上の賞を目指していたということなので、悔しいという感想も聞かれたのがとても印象的でした。

資料にはございませんが、他県の状況ですけれども、今年度ですと、岩手県からは14名というところでしたが、東北各県の様子を見ますと宮城県、秋田県も同じく14名、福島県が若干減って7名、青森県が3名と少ない状況です。山形県が18名で多いのですが、地域的に天童木工さんがあったり、あとメカトロニクス職種という2名で出場する競技があるので、若干数字が大きいですが、岩手、宮城、秋田、山形と大体同じ参加人数となっております。

全国に目を向けますと、愛知県の技能五輪への出場選手は191名とずば抜けて多い状況です。続いて、茨城県の64名ということになっております。愛知県については御存じのとおり、トヨタ系の企業さんの出場が多いので、大きい数字となっております。茨城県については、日立製作所関連の企業の出場選手が多いので、こういう大きな数字となっております。

私からは以上となります。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。ただいまの説明に対して御質問、御意見はございませんでしょうか。よろしいですか。

田鎖委員。

○田鎖健一委員 田鎖です。資料の2の卓越技能者の8名のところで教えていただきたいのですが、最高齢の方が79歳と書かれているのですが、ここというのは年齢制限というものはあるのでしょうか。

○上野定住推進・雇用労働室主事 すみません。先ほどの御質問に対してなのですが、卓越技能者につきましては基準として年齢が45歳以上の者ということは定められているのですが、上限年齢は定められていないものになります。

○田鎖健一委員 とすると80歳、90歳、120歳でも大丈夫だということですか。

○上野定住推進・雇用労働室主事 卓越技能を有していると審査会で判断されれば、大丈夫なものになります。

○田鎖健一委員 あともう一点だけ、70歳以上の方が数名いらっしゃるのですが、多分ですが、一般企業に勤められていない個人で事業されている方もいらっしゃるのではないかなというふうに思うのですが、そこは分かれば教えていただきたいのですが。多分定年になられて、自分で会社を起こされたのか何なのかちょっと分からないのですが。

○菅原労働課長 後でちゃんと確認して、今の件をお話ししたいと思うのですが、自営の方も当然いらっしゃいます。

○田鎖健一委員 いらっしゃいますよね。

○菅原労働課長 はい。そういう形になっております。

○田鎖健一委員 高齢の方でも、こういった素晴らしい賞を受賞されているので、ぜひもっとPRされたほうが、「おじいちゃん、おばあちゃん、すげんだぞ」というのもできるのではないかなと思っていましたので。

○菅原労働課長 ありがとうございます。

○田鎖健一委員 いい意味で質問させていただきました。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

(2) 協議・意見交換

- ア 「いわて県民計画（2019～2028）」第2期アクションプラン（令和5年度～令和8年度）状況報告及び課題と今後の方向性について
- イ これからの職業能力開発施設に期待すること

○岡田寛史会長 では次に、意見交換に入ります。

アのいわて県民計画第2期アクションプラン状況報告及び課題と今後の方向性について事務局から説明をお願いいたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 引き続き、佐々木と申します。着座にて失礼いたします。

資料4を御覧願います。今日、意見交換の部で、こちらから御説明申し上げます1つ目、アでございますが、いわて県民計画第2期アクションプラン状況報告及び課題と今後の方向性についてでございますが、まずなぜこのテーマにしたかというところから御説明申し上げます。

令和4年度の第1回の本審議会におきまして、令和5年度から始まります第2期アクションプランの御説明をさせていただきました。5、6、7、8の計画期間でございますが、今年度、令和6年度が折り返しに当たりまして、状況報告と課題、今後の方向を事務局より御説明させていただきたいというところでございます。具体的推進方策の指標の状況ですとか、県の役割とか期待などについて御協議、御意見いただきたいと思っております。

そもそもアクションプランでございますが、長期のビジョンの実効性を確保するために、重点的とか、あるいは優先的に取り組むべき政策や具体的な推進方策を盛り込んでいるものですが、本審議会が関係する部分について御意見いただきたいという趣旨でございます。

では、すみません、1枚めくっていただきまして、いわて県民計画各及び第2期政策推進プランの体系というところを御覧願います。右下に、すごく薄いのですが、2ページと書いてございます。この紙の側に政策分野（10）とありますが、10個の政策分野に大きく分かれておりまして、我々は仕事・収入の部分、6番の部分ですね、こちらに指標を設定してございます。そこからだんだんに政策項目、具体的推進方策ということで、ちょっとずつ具体的な項目を立てておるのですが、真ん中のいわて幸福関連指標におきましては、次のページに出てくるのですけれども、ライフスタイルに対応した仕事の収入関係の部分で指標を設定しておりまして、その指標によって総合的に評価をいただいているという部分でございますし、一番右側の具体的推進方策につきましては、本審議会が関係するのは5指標ございまして、後のほうから御説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきますと、VIの仕事・収入の関係の部分でございまして、職業能力開発以外の部分も含まれておりますが、農林水産業や我々と特に密接しているものづくり産業などの活力ある産業のもとで、安定した雇用が確保され、また、やりがいと生活を支える所得が得られる仕事につくことができる岩手というのを目指しておりまして、県民一人一人がお互いに支え合いながら幸福を追求するということを客観的指標で定めております。

具体的に本審議会に關係するのは次のページからでございますので、4ペー

ジを御覧願います。4 ページでございますが、先ほども申し上げましたいわて幸福関連指標の中で我々に関係するのは 31 番でございます。副部長の挨拶の中にもあったのですが、「ライフスタイルに応じた新しい働き方を通じて、一人ひとりの能力を発揮できる環境をつくります」ということで、社会環境の変化に対応した職業能力開発の支援を行っております。

説明の都合で、最初に 5 ページを御覧願います。5 つあるうちの具体的推進方策の指標の状況の最初 3 つについて御説明を申し上げます。我々は様々な事業を行っておりますが、5 つ特出ししている指標の中の最初 3 つですが、在職者訓練の修了者数（県実施分）というところでございまして、県立職業能力開発施設を中心に、在職者に対して短期の職業訓練、セミナーなんかを行っております。この目標を立てたときの数字が現状値ということで、令和 3 年度の現状の値だったのですが、計画目標値（R 8）1,880 人というところが、今回計画期間第 2 期アクションプランの目標としている人数でございます。令和 5 年度の目標値 1,880 人に対しまして、もう実績が出ております。1,774 人というところで、達成度は B でございました。令和 6 年度は 12 月末時点でございますが、1,833 人になっておりまして、引き続きセミナーを行っておりますので、この目標はどうやら達成できるのではないかなというふうに思っております。

2 つ目ですが、離職者等を対象とした職業訓練の受講者の就職率というところでございます。こちらにつきましては、令和元年度 80.7%という現状値でございましたが、80%を目標にしておったところ、実績値（R 5（R 3））と書いてありますが、委託訓練の中で長期間にわたって、年度またぎの訓練もございまして、R 3 年度に入校している方なんかも現れておりまして、72.5%の就職率と。今年度につきましては、令和 4 年度入校の方が関係しておりまして 74.4%ということで、目標値にはちょっと届かないのですけれども、達成度は B というふうになっております。

このページの 3 つ目でございまして、県立職業能力開発施設における県内に事業所がある企業への就職率というところでございまして、先ほど資料の 1 で御説明した部分につながるというか、この部分ですが、現状値、令和 3 年度には 83.6%でございましたが、目標値を 81.2%と設定しておりまして、実績値は令和 5 年度は特に高い数字でして、90.2%というところで、達成度が A。今年度につきましては、先ほど申し上げましたとおり 86.3%となっております。これまた高い数字で推移をしております。

1 ページ戻っていただきまして、今のことを踏まえまして、課題をこのように考えております。働き方の多様化を踏まえ、引き続き I T 人材の育成や労働者の学び・学び直しの機会の確保を進めていく必要がある。また、県立職業能力開発施設における令和 6 年度の入校状況は定員を充足しておらず、入校生を確保する必要があるという課題でございます。

それに対しまして、今後の方向といたしましては、働く人のスキル向上を図るため、引き続きリスキリング等能力開発セミナーの実施に取り組みます。離職者等対象のハロートレーニングにおいては、企業が求める人材ニーズに対応した能力開発を推進します。また、産業の高度化や多様化に対応した教育環境の整備を推進するとともに、県内高校生等への周知を強化するなど、県立職業能力開発施設の入校生確保に取り組みますというふうに方向を立てております。

もう2つ、具体的推進方策指標の状況を御報告します。7ページを御覧願います。5つのうち、残り2つでございますが、7ページの1つ目、障がい者委託訓練の修了者の就職率でございます。現状値は令和3年度に73.7%に対しまして、目標値は76%といたしました。実績値は令和5年度69.2%ということで、達成度B。今年度につきましては、まだ見込み数字の段階でございますが、56.2%ということで、ちょっと目標値には少ない状況となっておりますが、企業への働きかけとか、そういった実施回数は頑張っているというところでございます。

このページの2つ目でございますが、技能検定合格者数でございます。令和3年度の現状値は1,172人に対しまして、目標値は1,345人としておりましたが、昨年度、実績値では令和5年度902人ということで、これは目標値に対して大きく下がっておりまして、達成度はCとなっております。今年度、12月末時点でございますが、技能検定は前期試験というのと後期試験というのとございまして、前期試験のみの数値となっておりますが、398人。例えばこれの倍の数字、後期を受け付けた後、合格される方が前期並みにいらしたとしても、目標値に足らないのではないかなというところでございまして、申し訳ございません、1ページ戻っていただきまして、6ページを御覧願います。課題といたしましては、障がい者の就労支援については、受講者と委託先企業との間における障がいの特性や受入体制のミスマッチ等により就職に至らなかったことから、障がい者の就職促進に向けて、受講者と委託先企業のマッチングに取り組む必要があります。また、技能検定合格者数は、受検手数料の減免対象者の範囲が縮小された影響もあり、受検者数が少なく、合格者数も伸びなかったため、検定制度の周知等に取り組む必要があります。

今後の方向でございますが、障がい者の就労支援については、関係機関と連携し、受講者の障がい者特性の把握・理解促進に努め、インターンシップ受入企業の開拓を強化するとともに、受講者の環境変化による体調悪化等に気を配り、委託先企業と良好な関係で職業訓練が修了して就職に至るよう、きめ細かな適応支援に取り組めます。また、技能検定合格者を増やすため、国や中央職業能力開発協会と連携した技能検定の機会の確保に取り組むとともに、これまで受検実績のない企業への制度の周知を働きかけるなど受検喚起に取り組むというふうにしております。

資料の4につきましては、事務局からは以上でございます。

○岡田寛史会長 どうもありがとうございました。ただいまの説明に対して御質問、御意見ございませんでしょうか。

どうぞ。工藤委員。

○工藤昌代委員 質問というか、6ページのところの障がい者の就労支援ということで、これは障害者手帳を持っている方で、ハローワークとかでなのかしら、「障がい者です」というふうに企業に言って就職活動する方々という意味合いでしょうか。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 そうですね。障がい者としてマッチング等をしておりますので、今おっしゃられたとおりでして、コーディネーターなどを配置しまして、訓練の委託先の開拓ですとか、訓練支援に関して企業訪問させていただいているというような状況でございます。

○工藤昌代委員 分かりました。ありがとうございます。何かちょっと事例としてあったのですけれども、メンタル的なところでの障害者手帳を持っている方が

就職活動するに当たって、ハローワークで「言わなくていい」という指導を受け、なおかつ会社も聞けないではないですか。基本的に「障がいがありますか」という聞き方ができなくて、入ってから結局欠勤が続くとか、マッチングがうまくいかない場合というのが発生したりしていて、どちらにとってもあまり幸福なことではないことが起こる場合もあるなと思って。

なので、ここに言えることではないのかもしれないのですが、この数字とか目標というところとはまた違うかもしれないのですが、ハローワークさんだったりとか、企業が聞けないことをどう理解しながらお互いやれるかというところを、もうちょっと何か就職する側の人にも理解していただきながら活動しないと、結局辞めて、失業保険もらって、また同じように「黙っていていいですよ」と言われてみたいなことも起こり得るなというところがちょっと気になってお伺いしました。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　ありがとうございます。そういう具体事例というのは、こちらで把握していない部分も、もしかしたらあるかもしれませんが、非常にセンシティブな事例があったりするようなケースがあるというのは伺ったことがあります。ただ、今おっしゃられたとおり、両者にとって幸福にならないようなケースというのは非常にどうなのかなというところでございまして、先ほどの今後の方向にありますとおり、きめ細やかな適応支援に取り組みたいというところで就職支援に取り組んでおりまして、マッチングは大事だなというふうに活動しております。

○工藤昌代委員　きっとハローワークさんにも、そこだったりをきっちりお話しされたほうがいいかもしれません。

○岡田寛史会長　澁谷さん、お願いします。

○澁谷広記特別委員　ハローワークを管轄する労働局の澁谷です。ハローワークで職業紹介をする際に、障がい者の方というのは基本的に障がいをオープンにするかクローズにするかというのは御本人に決めていただくことになっておりまして、お話のあったようにハローワークのほうから言わなくていいというような指導があったということにつきましては、そういった指導は基本的にはあってはいけないものですので、おわび申し上げます。

ハローワークといたしましては、あくまでも御本人の希望で、御本人にはオープンにするメリット、デメリット、クローズにするメリット、デメリットというのを御説明した上で、ハローワークとしても御本人さんと同意をした上で、そこからスタートするということを基本的にはやっておりますので、そういった事例があったということは受け止めまして改善に努めてまいりますので、今後対応してまいりたいと思います。

○岡田寛史会長　齊藤委員。

○齊藤真理子委員　私学協会盛岡スコーレ高校の校長の齊藤と申します。どうぞよろしく願いいたします。今工藤委員さんからお話があったことの関連の、私はまさにここ数年タッチしている事案と共通点がございましたものですから、意見も含めて述べさせていただきたいというふうに思います。

発達障がいを抱える、様々な特性を抱える学生が高校現場で非常に増えております。そういう中で、いわゆる進学校と言われる学校においても、また多様化の受入れをしております。本校のような、スコーレ高校のようなタイプの高校も、精神面での発達障がいであるとか、軽度知的の方とかの受入れをしながら、就労のほうに、あるいは進学のほうにお支えをしている状況であるのです。

けれども、そういう中でハローワークさんの御協力を得たり、それから地域の障がい者の職業センターとか連携しながら、関係団体と連携しながら就労に向けて、まさに今卒業を前にして就職活動を進めているところなのですが、ここ数年の現状といたしまして、県内企業のほうに、いわゆる療育手帳とか、それから精神手帳を所持している、取得している学生もまだおりますものですが、そういったことをオープンにいたしまして、御家庭と、それから本人の希望でもって障がい者枠の挑戦をさせていただいているところではあるのですが、なかなか地元、県内の事業所さんのほうでは求人も多くなってきておりまして、それで受入れ可能というふうな内々諾のようなお話をいただくのですが、本社が東京であるとか、関東圏、関西圏でございますと、大きな企業、事業所さん、会社さんであればあるほど、県内、地元のほうで受入れが可能というふうな状況があったとしても、本社のほうでノーということのお返事をいただいて、まさにこの先どうしようかなという生徒がいるのです。そういうような状況も踏まえて、あと併せてハローワークさんの御紹介で、そういった特性を持つ学生が受験をいたしましたけれども、障がい者、そういった特性を持つ方の就職を経験したことがないということで、やはりお断りをされるというふうな状況でございまして、そういったことを踏まえまして、こういった高等技術専門学校とか、様々な技能訓練の専門校を卒業したとしても、高卒の該当の生徒、学生にしても、企業さん側の柔軟な受入れの体制というものを県のほうからも支援をしていただいて、奨励していただいて、若者たちが健常者も、そしてそういった特性を持つ、障害手帳等を持つ若者をもう少し温かくというのでしょうか、支援していただけるような県内体制をぜひとも進めていただきたいなというふうな意見でございますけれども、現状と併せてお伝えをいたしました。

ハローワークさんからは大変協力していただいておりますので、この場をお借りして感謝申し上げます。よろしくお願いいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 御意見ありがとうございます。障がい者の方の就労促進につきましては、県としましても労働局と連携しまして、障がい者雇用の理解の一層促進とか、雇用の場の促進に関する要請活動を行っておりますほか、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しまして、障がい者を積極的に雇用して定着率の高い事業所とか、事業所において優秀な勤務実績を上げている障がい者の方の表彰などもしておりますが、今いただいた御意見を受け止めて、しっかりと進めていきたいと思っております。

○澁谷広記特別委員 労働局の澁谷でございます。障がい者雇用につきましては、今年度、令和6年4月に障害者雇用率というのが民間企業では2.5%に引き上げられまして、これまで43.5人に1人を雇っていれば問題ないですよというところが、40人に1人雇わなければならないという状況に変わってございます。43.5から40人の間の企業さんというのが、「そうか、障がい者を雇わなければいけなかったんだ」というふうに、このタイミングで気づくというのがあるのですけれども、この中で障がい者雇用をできていなかったというところも結構ありまして、障がい者を40人に1人雇わなければいけないという中で、一人も雇っていないという事業所につきましては、全件ピックアップをして、労働局で指導というのを今年度行っております。

まだまだ障がい者雇用ゼロ人企業というのは結構多くて、毎年毎年繰り返し対象となる場所は指導を行っているのですけれども、今後も令和8年7月に

障害者雇用率が2.7%に引き上がりますので、そういったことも踏まえて、今だけの話ではなくて、これからも雇っていかねばいけないという事実がありますので、その辺を踏まえてこれからも指導に努めてまいりたいと思っております。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。

今の障がい者雇用に関連して、私からもちょっと言わせてください。方向性として、短時間雇用の機会を探るという方向性も1つあっていいのではないかなと思っております。要するに求人側も求職側も短時間で働ける状況がないという。先ほど法定雇用率というのがありましたけれども、これによって障がい者の雇用が促進される側面があるのですけれども、その対象となる障がい者というのは週20時間以上働かなければいけないとか、あるいは少なくとも10時間以上を対象として計算されることがあるのですけれども、実はそれよりも短い時間であれば働けるというような障がい者の方もいらっしゃるということがあって、それを背景に川崎市では短時間雇用プロジェクトというものを平成28年からやっております、一定の成果をあげているというものをたまにネットで見かけまして、なかなか難しいことだと思うのですけれども、そういう機会を探っていくって、短時間雇用でもできるのだよというマッチングを、ここは市がやっているわけですが、公的なところでやっていくというのはどうなのかなというふうなことをちょっと御提案申し上げたいと思っております。

では、引地委員。

○引地千恵委員 開運興業の引地です。今の障がい者の雇用ということで、ハローワークさんのほうでは障がいをオープンにするかどうかは本人の希望だということをおっしゃっていて、多分本人が公表したくないということであれば公表しないということになるのかもしれませんが、雇用する立場からすると、結局雇用してみて、できると思ったのにできなかったということになると、やはりちょっと仕事を任すことができない。つまりは、この仕事ができるという人を募集していたのに、募集してみたら仕事ができなかったということになると、企業としても、とても痛手になると思うのです。

当社で何年か前に、多分発達障がいではないかなと思う、若者サポートセンターさんか、どちらかで雇用した社員がおりまして、ほかの社員とはやっぱり全く違って、それが最初にこうですというふうに分かれば、その対応もちょっと違っていたと思うのですけれども、雇用するうちにだんだん分かってきて、今もう大分働いているのですけれども、そういう方たちが働いたときに、雇用する企業だけではなかなか難しいので、そういう人たちが働いてからもサポートをするというシステムも、どうしてもあったほうがいい。本人から会社に行くこともちょっと難しいところを、間に入ってくれる方がいらっしゃるほうがいいのではないかなと思いましたが、あとハローワークさんのほうに障がい者の方が行ったときに、専門の担当の方というか、窓口ではないですが、そういう方が何か増えているので、これからは考えていってもいいのではないかなと思います。

○澁谷広記特別委員 労働局の澁谷です。御意見ありがとうございます。どうしてもセンシティブな情報ということになりますので、本人の同意なしにハローワークとして、こういった状況であるということを経営さんのほうに伝えるというのは現実的には難しいという事情がございます。

あと最近、法定雇用率が上がってきているという状況があるのですが、これはなぜなのかといいますと、障がい者そのものが増えてきていると。何の障がい者が増えてきているのかというと、やっぱり精神障がいが増えてきているのです。安定所に来られる障がい者の方というのも、身体、知的という方はあんまり増えていなくて、精神障がいの方が増えてきているということもあります。そういったことがありますので、ハローワークとしても専門の支援員、専門知識を持っている方ですね、カウンセラーみたいな方を委嘱して、そういった方と1回話してもらうとか、そういった支援をしつつ就職に結びつけていくということをしてはおります。

○岡田寛史会長 事務局から何かありませんか。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございます。ただいまのお話等々、状況につきまして、こういう議論が職業能力開発審議会に出たということを中心に担当の部署がありますので、そちらへお伝えしながら、どういうことを今後、県としてやらなければいけないのがあるのかどうかも含めて、情報を伝えていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。
佐藤委員。

○佐藤茂生委員 佐藤です。先ほど会長がおっしゃった短時間雇用の在り方とかは、就職するとかしかり、受け入れるほうも、双方にいいものなのではないかなという気がするのです。フルではなくても、もしかしたら満たないかもしれないのだけれども、双方にとっていい関係になれるようにするのであれば、そういった部分などの会長がおっしゃったような、ほかの県でやっているいい部分を岩手でも好事例という形で見聞きして、ぜひ岩手でも雇用、就職が、学校から就職先まで、企業までが一体となってやれるような流れが積み重なっていけば、そういった部分に、より一助となっていくのではないかなと思うので、ちょっとその辺は確認してもらえばいいのではないかなと思ったところでした。よろしく願いします。

○岡田寛史会長 千葉委員、お願いします。

○千葉智充委員 千葉建設の千葉と申します。この場においてちょっと適しているかどうかは分からないのですが、障がい者雇用の部分について、以前も採用活動とかに行くと先生が来て、「どうでしょうか」というところで、「いやいや、すみません。建設業でこういう場面で、現場で動かれるとすごく危険がありますので、ちょっと難しいです」というお話をさせていただいたこともあります。実際そういう認定をされてはいませんが、既にいないのですけれども、そういう子を採用して、本当に危ない目に遭ったこともありました。専門なのであれですけれども、もうそれを間違っただけでやっちゃったら、ほかの人たちも潰してしまうなということをしてしまう寸前だったという出来事もあったり、今お聞きして、よかったなと思う反面ですけれども、精神的な部分というふうになると、車を預けて移動してもらったりとか、あとバランスによってはやっぱり長く勤められない。先ほども何か聞いたような気がするのですけれども、どこかで調べれば分かるのかもしれないのですが、法定の障害者雇用率というのは、職業とか、そういうものの区分けというものはないのかなというのは以前から思っていたのですけれども、もしあれば教えていただきたいですし、あと先ほどお話をされたとおり、やはり採用してあげたい気持ちはないわけではないのですけれども、そのほかのリスクのことを考えるとなかなかできないと

いう実情もあるところはあるのではないかなという感想です。先ほどの職業のほうに関しては、もし御存じであれば教えていただきたいなと思います。

○**澁谷広記特別委員** 労働局の澁谷です。職業に関してなのですが、産業によって危ない、危なくないというのは当然ありますので、除外率という制度がございまして、業種がこれは何%だというのは、ちょっと私もすぐぱっと出てこないのですが、例えば船員なんかでは船に乗りっ放しという状況になります。船の業界では除外率 80%というふうになっていまして、この 80%って何かと申し上げますと、算定基礎を 80%引いてもいいですよということです。例えば 100 人の会社であれば、先ほど 40 人に 1 人、障がい者を雇い入れなければいけないという話はしましたが、この除外率 80%というのを適用すると、100 人という算定基礎の数字が 80%引きになって 20 人という形になりまして、20 人であれば 40 人に 1 人という形にはなりませんので、障がい者はその規模であれば雇わなくてもいいというふうな制度もございます。これは船ですとか、あと幼児教育に携わる業種ですとか、建設ですとか、そういったものがいろいろ区分けされております。この除外率、一応今あるのですが、来年度、令和 7 年 4 月から、今の除外率から一律 10%引き下げられることになっております。

以上でございます。

○**岡田寛史会長** 先ほど来からお聞きすると、やっぱり採用した後のミスマッチということにかなり話がシフトしているかなと思うのですが、それこそ先ほど紹介した川崎市の短時間雇用プロジェクトの場合は、まず求人側が業務内容をきちっと確定して提案するのです。その上で希望者を募集して、職場見学をする。職場見学をした上で、さらに職場体験実習を行って、その上で採用面接とかやるような形なので、きちっと手順を踏みながら、そういうミスマッチが起こらないことをやっているわけです。そういう仕組みができれば、またそういうことも防げるのではないかなと思いますので。たまたまちょっとインターネットでパンフレットを印刷したりしていますので、後でよろしければ事務局のほうに差し上げたいと思いますので、よろしくお願いします。

○**工藤昌代委員** 障がい者の中でも、精神的なところの方が増えているということでお話あったのですが、割とそういう方をサポートする社員が、そっちのほうに引っ張られるというか、何かプロではないので、プロではないけれども、そのサポートをしなければいけないことで、普通に働いていた人が働けなくなるという環境もなきにしもあらずで、または普通の人に注意をするのと同じようにはしてはいけないというプレッシャーが会社の中にあるという状況だったときに、会社はどこに相談すればいいかが分からない。学校だと学校の先生に相談とかあるし、本人はどこかに行って相談できるのでしょうかけれども、病院とかに行けばいいのですが、企業はどうすればいいのかなというのが、やっぱりかなり課題だなと思います。なので、先ほど引地さんもおっしゃっていましたが、そのサポートができる環境を、サポートというのかな、相談できる環境があると、かなり違うのではないかなというふうに思います。一人一人個性が違うということは、結局会社の対応もそれぞれ違わなければいけないとか、一緒に障がいのある方を雇用する、1 人雇用したよねというだけでは済まない可能性が、特に精神的なところだと多くなってくるなというのを、うちみたいな中小企業ではなくて、弱小企業でさえ事例が出てくるぐらいあるということをお話したいなと思いました。

○岡田寛史会長 共に学ぶ機会というか、場所をつくっていかないといけないという気がします。

○工藤昌代委員 どう指導していいのか、どう声をかけていいのか分からないですよ。

○引地千恵委員 すみません、開運興業です。本当にもう 20 年ぐらいかもしれないのですが、前に緑生園さんというところから障がいの生徒さんを雇用したことが実はありまして、継続して雇用していたのですが、園長先生からも頼まれてということで。今みたいに障がい者を雇用してくださいという時期ではなかったのですが、とある障がいを持っている社員が、当社はトラックを運転して作業するのですが、1 人にはできないので、助手みたいな形で乗せていたのですが、あるときに、その社員によると、毎回毎回注意していたのですという話をするのですが、トラックが止まっていて、降りて飛び出して向こう側に行ってしまったと。それで対向車の車にひかれて、結局事故に遭ってしまって、それで傷病手当金を支給するということになったのですが、その社員が、もう毎回毎回注意をしていたと。それでも、どうしても直らなかったと。申し訳ないけれども、自分はもうできないからそういう担当はやめてほしいと言われました。ほかの社員も、言っても聞かないというわけではないのですが、そういうことを直すということが難しいかもしれないですよ。そもそも当社は、そういう危険なところもあるので、雇用自体がちょっと難しかったのかもしれないのですが、そういう事もあって、いろいろ個性があるとは思いますが、例えば建設業のような企業もそうだと思うのですが、ちょっとしたところで、とても大きなことになってしまうというリスクを抱えてしまうので、雇用率何%というふうに言われると、もちろん雇用しなければいけないと思うし、できれば雇用してあげたいと思うのですが、リスクを抱えてしまい、経営者からすると障がい者の 1 人と、ほかの社員全員ということを考えると、やはりどうしてもほかの社員全員のことを考えなければいけないということもあるので、さっき工藤さんがおっしゃったように、企業だったら企業も相談できるというか、そういうフォローしていただけるような部署か何かがないと、これから先、障がい者も増えているので、ご検討いただければと思います。

○澁谷広記特別委員 労働局の澁谷です。障害者職業センターというものがございまして、盛岡の青山にあるのですが、事業所向けの支援ということで、障がい者雇用に関する相談、情報提供、それに加えて職務内容の設定に関する相談、あとは社員向け研修というものを事業所向けにやっております。気軽に使っていただける施設になっていますので、気になれば、一度問合せいただければと思います。

○岡田寛史会長 個人の従業員、先輩従業員をつければいいという状況ではもうないと思うし、それではとても無理だと私も思います。やっぱり多くの人、全社的といいますか、そういう取組とプラス、いろんな相談ができる状況ができないと、なかなか雇用というのは難しいのだらうと思います。それを少しずつでも進める方向になっていけるといいのかなと思っています。

そのほかいかがでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。それでは、4 ページになりますけれども、3、主な政策項目毎の課題と今後の方向性ということで、今後の方向性の

ところになるわけですが、「また」というところから「産業の高度化や多様化に対応した教育環境の整備を推進する」ということで述べられているわけですが、これ多分毎度毎度言っていると思うのですが、要は産業の高度化になる、また多様化になるということは、やっぱりその環境をつくるということはかなりお金がかかる部分でもあるし、高度化を進める上では機械の更新なりなんなりが必須になってくるのではないかなと思っているところでございますので、それに向けた環境整備を図るということであれば、田鎖委員さんもしゃべったと思いますけれども、金がかかる部分でもあるので、これを見据えて計画を持って、高度化なり、そういった環境整備を図れるように予算の処置なりしっかりとしていけば、ここはこういう設備があって、これができるということで、生徒さんのほうも入校率が増えるのではないかなと思っているところでございますので、その辺はしっかりと捉えて進めていただければというところでございます。

以上です。

○岡田寛史会長　ここら辺は、もう次の意見交換のほうに関わってくる内容かなというふうな気がしておりますけれども。

アにつきまして、そのほか何かございますか。

田鎖委員。

○田鎖健一委員　田鎖です。もう一回、障がいのところ、当社の現状だけをちょっとお伝えしたいなと思ひまして。

会長から短時間労働の件のお話があったのですが、当社はもうやっておりますし、実際その成果かどうかは分かりませんが、10年以上勤めている社員もおりますし、それで表彰を受けた社員もおりますし、女性も男性もおりますし、製造業とはいえ、やはり動いている設備に触れるとけがをしますので、そういった労働災害も起きておりませんし、たまたまなのかも分かりませんが、御両親とか、あとはハローワークさんとか、当社の人事部でも、そういったところで最大限サポートもしていますし、障がい者を雇用するに当たっての様々なセミナー等々もたまにあるのですけれども、そういったところへも積極的に行って、うちの人事部長がそこで講演したりもしているぐらいなのですけれども、そういったところを全社的に取り組んでいますので、やれる環境、やれない環境、様々あるかと思ひますけれども、ぜひ一歩踏み出して、企業さんも、学校側も、ハローワークさんも、県もみんなで一緒に頑張っていければいいかなと。実そういう企業があるということだけはちょっとお伝えしておきたかったなというふうに思っております。

あと、もう一点ありまして、資料の7ページ目の技能検定の合格者数のところで教えてほしいことがあるのですけれども、達成度Cになっているところで、これは高校生を含めた学生と社会人を混ぜてのカウントになっていますか。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　高校生も含めた数となっております。学生、訓練生も含めた数となっております。

○田鎖健一委員　あと社会人の方。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査　そうですね、社会人と。

○田鎖健一委員　対応策が社会人の方だけがメインになっていましたので、学生の受検者も、もしかすると上がっているかどうかちょっと分からないのですけれども、学生向けに対してもぜひ対応策を取っていただければ、もうちょっと増えるのではないかなと思ひて見ていましたので、そこは少し検討していただ

ればと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。実は今年度から高校生が主な対象になるのですけれども、3級という入門級がちょっと受けやすくなっているような環境がありまして、そういった御意見を踏まえて周知等していきたいなと思ってございます。ありがとうございます。

○田鎖健一委員 ぜひよろしくお願いします。

以上です。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

○岡田寛史会長 それでは、次の意見交換に入りたいと思います。

イのこれからの職業能力開発施設に期待することについて事務局から説明をお願いいたします。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 引き続き、佐々木と申します。着座にて失礼いたします。

皆様には第1回審議会にもお配りをいたしましたでしたが、今回改めてこの水色の資料、岩手県の職業能力開発施設の御案内を配らせていただいております。御覧願います。

こちらは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の訓練科ですとか、あとは県の訓練科が公共職業能力開発施設と言われる施設となっておりまして、右側には認定校と言われる認定高等技術専門校が載っております。その裏側には県のマップを載せさせていただいております、県内各地に公共ですとか認定の施設がございます。

1回開いていただきまして、県の訓練科につきましては、先ほど御報告させていただいたような状況にはございまして、出口は潤っておりますが、入り口が厳しい状況というところでございまして、例えばでございますが、右側ですね、認定高等職業訓練校でございますが、盛岡にあります岩手中央職業訓練協会、こちらは令和6年度は訓練科がスラッシュ、普通課程となっております。こちらは、例えば平成25年のときには、この岩手中央協会さんは60周年だったのですが、この当時は訓練科が9科、例えば塑性加工科、木工科とか、木造建築科とかあって、9科あったような状況が今はスラッシュ。また、花巻以下の各認定校につきましても、今、普通課程の各科を載せさせていただいているのですが、これ全て行っているわけではなくて、入校生がいれば実施可能な訓練科ということで、実際にはやられていない科もあつたりするところでございます。

そうした資料1からの報告で上げさせていただいたような課題等も踏まえて、少子化の進行ですとか、産業人材の不足ですとか、産業構造の変化、例えば自動車、半導体関連産業、若者の県外流出の変化とか、これらを背景として、今後の職業能力開発施設で期待することを伺いたいというところでございます。

○岡田寛史会長 ありがとうございます。私からもちょっと付け加えてお話しさせてもらおうと、これまでの議題にもありましたように、現在職業能力開発施設では定員不足で結構厳しくなっているという状況がありますし、他方で北上市に工学系新設大学が構想されるとかというふうなことが出てきまして、かなり

施設を取り巻く環境が大きく変わろうとしているというふうに思います。

その中で、今後職業能力開発施設に期待されること、あるいは言い換えたら取り組まなければならない課題というものにつきましても、皆さんから忌憚のない御意見をいただければいいのかなというふうに思っております。

また、その際には、委員の皆様がそれぞれの組織において直面している人材育成の難しさみたいなものと絡めながら、今後の施設の在り方みたいなものについて御意見賜ればありがたいなと思っております。

ぐちゃぐちゃ申し上げましたけれども、いろんな角度から自由に述べていただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

では、伊藤委員。

○伊藤智恵子委員 伊藤です。只今、佐々木様からお話がありました令和6年度の岩手職業能力開発施設のパンフレットですが、この中の岩手中央高等職業訓練校さんが令和7年3月で閉められるというお話がありますがけれども、それについて県としてはどのように考えておられるのかなと、その考えをお聞きしたいと思います。

私共の釜石高等職業訓練校では、主に在職者訓練と求職者訓練を実施しております。パンフレットには、長期訓練として木造建築科、建築設計科、配管科とありますが、配管科につきましては、昨年度に続き入校生が無かったので、木造建築科と建築設計科の2訓練科のみ実施しております。木造建築科では、週1日訓練校で訓練し、働きながら3年間、主に2級建築大工の技能検定及び1級合格を目指し勉強しております。建築設計科では、週1日訓練校で訓練し、働きながら2年間、主に2級建築士合格を目指し勉強しております。在職者訓練なので、会社からの派遣となります。

それから、求職者訓練では、やむを得ない病気、障がい等の事情を抱えた方々が3か月間就職を目指し訓練しております。一人一人にあった働き方、就職に結びつくためには、専門的な支援が必要ではないかと感じております。

それから、地域の雇用情勢といいますか、新しい人を採用できない、入って来ないという状況があり、会社として人手不足で訓練に派遣することが難しいとなり、訓練協会としても運営的にも大変厳しいものがございます。県としてはどのように考えておられるのでしょうか。

また、以前、達増知事が県北地域に産業短大を考えておられるような発言をされておりますが、それについてもどのようになっているのか教えてください。よろしくお願いいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 まず、岩手中央職訓の話と認定訓練校の運営についてお答え申し上げたいと思います。

岩手中央職業訓練協会が解散の方向で動いているというのは、県としても承知しております。それに伴って、どのような影響があるかを関係市町村とか団体等、聞いているところでございます。技能検定の面でも結構あそこの場を活用されていますので、そういう面を含めて、今どういう影響が出ているのかを精査している、ちょっと調べているところでございます。

あと、認定職業訓練校の運営につきましては、本当に釜石の皆様には大変お世話になっておりまして、御苦勞されていることはお聞きしています。今お話のあった問題は、もうほとんど全県での課題というふうに認識しています。長期訓練生の減少の話ですね、そういうふうに認識しているところでございます。あとやっぱり高齢化によりまして、指導員の確保、これも結構大変だというふ

うに思っております。そういうことも踏まえまして、地道な取組になってしま
うのですが、認定職業訓練の理解を地道にやっていきたいと思っておりますし、
職業訓練のニーズみたいなのを把握しながら、職業訓練の多様化みたいなところ
も考えていかなければいけないというふうに考えているところでござい
ます。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 定住推進・雇用労働室の金今と申します。
よろしく願いいたします。最後の県北産業技術短期大学校の関係を話をさせ
ていただきます。

前も審議会に資料とか出させていただいていたと思うのですが、ただいま現
状と課題、このパンフレットで1にある岩手県の5施設全体で議論していかな
ければならないということで、先ほど資料の中にあったように、水沢の生徒が
入るのが少ないけれども、矢巾のほうはそれなりにあったりするものもございま
すし、就職率がいいというのはあるけれども、それを全体として岩手県の産業
人材を育成するためにどうしていくのかというところをもう一度整理をしな
がら、全体としてやっていきたいという形になっておりまして、もう少し時間
がかかるかなと考えているところでございます。

○岡田寛史会長 そのほか御質問、御意見いかがでしょうか。かなり広い問題です
けれども、それぞれのお立場から、どういうことを望みたいかということでお
話いただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、佐々木委員、お願いします。

○佐々木正人委員 ちょっとお聞きしたいのですが、全体的に見て、今県内にして
も全国的にも先ほど来から言っている人手不足と、あと少子化という中におい
て、職業訓練をするということは、あくまでも日本人だけではなく、海外の人
も対象として受け入れるという形で捉えておいてよろしいでしょうか。

それをやるとすれば、外国人も日本の言葉という壁があって、なかなか思う
ように、訓練するにしても大変厳しいというのがよく言われております。どこ
かの工場でも、指導するほうが言葉の壁があって、本当に微妙な点を指導する
のに大変だという話も、ちょっと群馬のところで知っている人がいて、その人
が海外から来る人を研修するに当たって、本当にちょっとしたところのニュア
ンスの違いで言葉の壁があって、なかなか理解してもらえないというものもあっ
たものですから、その辺に対して海外の方が就業に来た場合に、しっかりと対
応できるようにしていただければありがたいかなと思っているところでござ
います。

ただ、それはこれからだと思うのですが、今までは多分そんなそんななかつ
たと思うのですが、これから人材を確保することになると、日本人だけ
ではなく海外の方も考えた中で、やっぱり進めていったほうがよろしいのでは
ないかなというところでございます。

以上です。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。おっしゃられた
とおり、確かに人手不足というのはそのとおりでございまして、今いる人たち
だけでやるのはちょっと足りない時代がやってくるということも踏まえて考
えていきたいと思っております。

○岡田寛史会長 工藤委員。

○工藤昌代委員 弊社では、産技短の産業デザイン科からの卒業生が活躍していて、
大変優秀な生徒さんを輩出されているかと思ひますし、校風なのか分からない

のですけれども、すごく素直なというか、当たりのすごく柔らかい子たち、似ている感じだなと思うような子たちが来ています。弊社としては、今後また人を雇用したいなと思ったときには、ぜひ産技短さんにお声がけしたいなというふうに考えているところです。

千厩とか宮古とか二戸とか、自動車システム科とか金型ということで、なかなか入ってくる人が少ないところもあるかと思うのですけれども、ちょっとどうなのかなというところで、業種によってそういう金型を作るという職種も必要だけれども、もしかしたらこういう盛岡のほうで人が集まっているデザイン系だったりとか、情報処理系だったりとかの学生さんを募集することによって、学校自体に人が集まるということもあるかもしれないし、そうしてくださいということではないのですけれども、そういう可能性というのはもしかしてあったりするのかなとか、ちょっと考えてみたりしました。あまり取り留めのないことなのですが、すみません。

○金今定住推進・雇用労働室特命課長 ありがとうございます。今おっしゃられたように、同じ科がいろいろあって、定数がなかなか充足されないの、それをどうするかとか、逆に今おっしゃられるように人気のある科の人をどうするかというの、中ではやはり話し合われております。そういった意見も踏まえながら、全体的に見ていければなと思っておりますので、引き続き御意見があったら、いただければと思います。

○岡田寛史会長 伊藤委員。

○伊藤智恵子委員 先ほど外国人のお話がありましたけれども、認定訓練で長期訓練なり短期訓練で外国人の訓練生がおりましたでしょうか、お聞きしたいと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 岩手県内になりますが、外国の方はいらっしゃっています。制度的にも職業訓練を拒むものはないのかなと思っております。

○伊藤智恵子委員 訓練科は何科でしょうか。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 訓練科は、たしか配管科ではなかったかなと思います。県内の認定校のですね。

○伊藤智恵子委員 もちろん認定訓練の訓練生となりますと、雇用保険が掛かっているし、その会社には指導員がいるということですね。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 はい。

○岡田寛史会長 そのほかいかがでしょうか。何かほかに御意見、御質問等ございますか。

豊嶋委員。

○豊嶋昌勝委員 豊嶋です。各施設で令和6年は定員割れしているところもあるよという話で、ちょっと私の聞き逃しなのかもしれない。定員募集するための周知活動というのは、具体的にどういうことをやるのかというのを、ちょっと改めて確認させていただければなと思います。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。学生募集の活動につきましては様々活動しておりまして、まず県内全県、県内高校訪問はもちろんいたしますし、あとはちょっと県をまたいだ宮城県北ですとか、例えば秋田の岩手県寄りとか、青森の岩手県寄りとか、そういったところの高校まで含めて高校訪問しているというのがまずは基本です。なぜかといいますと、やはり高校生は先生からの紹介というのが非常に大きい影響を及ぼすなと思ってまして、高校訪問をまずしておりますし、あとはオープンキャンパス、学校公開、

第1回にも審議会で申し上げましたけれども、今は高校生のみならず、小学生、中学生に対しても体験教室とか行っております。あとは入試時期、応募時期に合わせた学校公開もそうなのですけれども、それ以外の長期期間で高校3年生のみならず、2年生、1年生も対象に、長期期間来やすいような授業設定ですとか、産技短水沢校では今まで行っていなかったのですが、来年度、矢巾校と同様にオープンキャンパスを夏休み中にもやろうかなとか、回数を増やそうかなというところも検討しておりまして、いろいろやっておるのですが、こういう数字となっているという状況でございます。

○豊嶋昌勝委員 ありがとうございます。いろいろその他の施策を練って打っていただいているということで、出前授業というか、やっぱり訪問するというのが一番効くのかなと思いますし、訪問のときに生徒を連れていって、こういうことをやっているのだねという体験談なんかも話していただくと、もしかしたらもう少し伸びるのかなというところもありますので、私のアイデア、また次に来るときまでに、ちょっと考えながら来たいと思いますので、ぜひよろしくお願ひしたいなと。ありがとうございます。

○佐々木定住推進・雇用労働室主査 ありがとうございます。

○岡田寛史会長 そのほかいかがですか。

では、田鎖委員。

○田鎖健一委員 田鎖です。期待というところなので、1つだけ。全ての訓練科は、どちらかというと男性向けのイメージが非常に私は感じていまして、女性向けというか、女子高生とか女子中学生とかがどういったことを望んでいるのか、私、分かりません。男なので、全然分からないのですけれども。とはいえ、いわて幸福関連指標の中にも女性の賃金格差というところがあって、男性というのはないので、女性の年収を引き上げたいということは必要だと思いますので、岩手県の女性でも年収1,500万とか2,000万、大いにある結構だと思いますので、そこに最短、最速でたどり着けるような職業訓練の訓練科というか、マネジメントでも、事務でも、秘書でも、ITでも、あるいは食品関連、何でもいいと思いますので、頭を使うほうというのですか、そっちの訓練を、ぜひ女性の人たちとディスカッションしていただいて、可能であれば盛り込んでいただければいいかなというふうに思いますし、それであればリモートで受講するということも十分できるのではないかなというふうにも思いますので、そこを最後に期待というところでお伝えして終わりたいと思います。

以上です。

○岡田寛史会長 齊藤委員。

○齊藤真理子委員 女子高生のお話が出ましたものですから、傾向として。女子高生に限らず、今LGBTQの生徒も本校にも在籍しておりまして、ということで傾向として女子傾向の、女子傾向というのでしょうか、男女関係なくのところなのですが、男女とも、そしてLGBTQの生徒たちも、あと今本校は一つの例でございますけれども、美容系とか保育士、それから調理系、そういった職種について、現実問題として専門学校の進学率がどの私学も上がっているのですけれども、その中で高額な入学授業料に対応し切れずに諦めるという状況もなくはありません。したがって、県の独立行政法人も含めて、こういったことで非常に学ぶ機会が保障されるというのでしょうか、アルバイトしながらでもできる、いわゆる高額な、そういった家庭の支出に大きな影響で大変御苦労されている御家庭が多いものですから、そういう意味では、今御覧になっ

た男女同数でありますけれども、訓練科の拡大、少し検討も、今後お願いできればなというふうに要望させていただきます。

以上です。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長　今様々、田鎖委員も含めて御意見ありがとうございます。

訓練科につきましては、先ほど担当課長から申し上げた、特命課長から申し上げたとおり、今考えているところですので、私たちも頭を柔らかくして、そこは幅広に考えていきたいと思っています。

高校生が直接利用はできないのですけれども、離職者になってしまうのですけれども、離職者の方に長期高度人材育成コースというのがあって、そこで介護とか、保育士とかに限られてしまうのですけれども、専門学校とか定員の枠が空いていれば、学び直しの仕組みというか、そういうものもあります。ただ、先生がおっしゃるのはちょっと違うので、またいろいろ頭を柔らかくして考えていきたいと思います。

○岡田寛史会長　この件につきまして、大体よろしゅうございますか。

〔「はい」の声あり〕

○岡田寛史会長　ありがとうございました。

4 そ の 他

○岡田寛史会長　では次に、その他に移りますが、委員の皆様から何かございますでしょうか。

〔「なし」の声あり〕

○岡田寛史会長　では、事務局のほうは何かございますでしょうか。

○多田定住推進・雇用労働室主査　事務局からは特にございません。

○岡田寛史会長　なければ、予定されている議事は以上です。円滑な議事進行に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、事務局にお戻しいたします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長　岡田会長、ありがとうございました。

ここで、橋場商工労働観光部副部長から、本日の審議会の全般を通じまして所感をお願いいたします。

○橋場商工労働観光部副部長兼商工企画室長　今日は長時間にわたりまして、しかもかなり幅広に御意見をたくさん頂戴いたしまして、どうもありがとうございました。

職業能力開発施設の定員の問題とか、様々こちらにも御意見をいただきましたが、先ほど担当から申し上げましたとおり、そういったことも含めて今県の内部で検討を始めているところでございますので、この辺についてもこの先どういった形になるか分かりませんが、御意見をいただくような場面があればと思っていますので、よろしくお願いします。

人手不足、全ての分野で言われています。それで、岩手でも人材確保を最優先にしていくということで、昨日の知事記者会見でもアンコンシャス・バイア

スですね、男女ですとか、あるいは地方と都会とか、そういったものも含めてなのですが、そういったことへの対処を県の施策の重点に置きながら人材確保を進めていきたいと考えていまして、職業能力開発という、こういう側面からも、それを進めていきたいと思っております。

それから、前半でかなり障がい者雇用についてたくさん御意見をいただきました。今日ちょっと控えている担当が直接の担当部門でなかったりしますけれども、いただいた御意見についてはきちんと伝えますし、澁谷特別委員におかれましては、たくさんのご発言ありがとうございました。

どうもありがとうございました。

5 閉 会

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございました。

それでは、これもちまして一旦、本日の審議会を閉じさせていただきます。御協力ありがとうございました。